

УДК 331.101
DOI 10.47367/0021-3497_2022_1_42

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ
ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

**CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR HR RISK MANAGEMENT
IN THE IMPLEMENTATION OF STRATEGIC PLANNING FUNCTIONS**

О.Н. НЕВМЕРЖИЦКАЯ, Т.Ф. МОРОЗОВА

O.N. NEVMERZHITSKAYA, T.F. MOROZOVA

(Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство))

(Russian State University named after A.N. Kosygin (Technologies. Design. Art))

E-mail: nevmerzhitskaya-on@rguk.ru; morozova-tf@rguk.ru

В кадровой сфере представителями менеджмента выбираются ориентиры и показатели, характеризующие угрозы на стратегическом и оперативном уровнях управления в оптимальной для принятия решения степени.

В статье рассмотрены особенности управления кадровыми рисками при реализации функций стратегического планирования в управлении персоналом. Определена взаимосвязь между отдельными аспектами управленческой деятельности и кадровыми рисками в процедурах стратегического планирования. Показано, что проблематика измерения кадровой информации в управлении персоналом связана с измерением трудовых возможностей работников. Обосновано положение, по которому согласование решений при устранении угроз в кадровой сфере требует выработки оценочных шкал с учетом особенностей регулирования трудовых возможностей работников.

In the human resources sphere, management representatives select benchmarks and indicators that characterize threats at the strategic and operational levels of management in an optimal degree for decision-making. The article discusses the features of personnel risk management when implementing the functions of strategic planning in personnel management. The relationship between certain aspects of management activities and personnel risks in the procedures of strategic planning has been determined. It is shown that the problem of measuring personnel information in personnel management is associated with measuring the labor capabilities of employees. The article substantiates the provision according to which the coordination of decisions in the elimination of threats in the personnel sphere requires the development of rating scales, taking into account the peculiarities of regulating the labor opportunities of employees.

Ключевые слова: кадры, персонал, управление кадрами, риски управления кадрами, стратегическое планирование.

Keywords: personnel, personnel, personnel management, personnel management risks, strategic planning.

Введение

В системе стратегического управления существуют определенные взаимосвязи, затрудняющие оценку неявной информации, присущей кадровым решениям. При принятии решений возникает необходимость измерения информационных массивов, используемых и ситуациях, в которых требуется выделять стратегическую направленность в планировании результатов. Проблематика управления кадрами разграничивается длительностью принятия решений в краткосрочной и долгосрочной перспективах. На начальном этапе деятельность по подготовке к реализации функций стратегического планирования очерчивается существующим планом. Для настоящего времени особые затруднения вызывает то, что в человеческом сообществе меняются трудовые отношения. Существует достаточное количество исследований, в которых затрагивается проблематика управления кад-

рами в условиях перехода к новому технологическому укладу, развития цифровой экономики и формирования новых товарных рынков.

Деятельность по устранению угроз в кадровой сфере требует значительных ресурсных затрат, что подразумевает наличие четкого структурирования направлений деятельности с представлением показателей оценки. Исследования Голышевой Е.Е. и Степановой С.М. в управлении кадрами определяются целесообразностью решения задач по выделению усилий представителей кадрового менеджмента. Отсюда возникает потребность в реализации измерительного подхода в задачах обработки кадровой информации, включающего процедуры по решению промежуточных задач получения данных и их адекватного представления [1]. Этот подход впервые получил широкую огласку в Вестнике Саратовского государственного социально-эконо-

мического университета. Статья "Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая" позволяет оценивать все существующие кадровые риски при реализации функций стратегического планирования.

Материалы и методы

Федеральной службой государственной статистики осуществляется сбор информа-

ции по занятому население в возрасте 15...72 лет по полу и группам занятий на основной работе (в соответствии с ОКЗ ОК 010–2014). В табл. 1 представлены данные по численности рабочих пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности, а также по рабочим родственных занятий в 2017-2020 гг. (тыс. чел.)¹.

Т а б л и ц а 1

2017			2018			2019			2020		
В том		числе	В том		числе	В том		числе	В том		числе
Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
1781	770	1011	1789	719	1070	1962	865	1098	1098	1891	866

Данные показывают, что в период с 2017 по 2019 гг. численность занятых мужчин и женщин в промышленности возрас- тала, но в 2020 г. численность занятых жен- щин снизилась. Естественным образом это связано с фактом пандемии. Но также надо иметь в виду, что для текстильной и швей- ной промышленности, где процент женщин достаточно высок, данный факт крайне зна- чим. По данным Минпромторга женщины составляют более 40 % работников про- мышленности РФ². Более детально угрозы, связанные с соотношением женщин и муж- чин, следует рассматривать по отраслям промышленности. Развитие отраслевого производства требует совместного форми- рования и использования трудового потен- циала региона и межотраслевого перерас- пределения рабочей силы взаимосвязанных отраслей в рамках оптимизации структуры занятости. При этом явно напрашивается вывод, в соответствии с которым при ана- лизе пропорций между женщинами и муж- чинами следует учитывать сроки в плани- ровании и специфику трудовой деятельно- сти в стратегической перспективе.

Следует отметить, что проблематика ре- гулирования человеческих ресурсов в це- лом является крайне болезненной. Осо- бенно ярко она проявляется в текстильной промышленности, для которой характерна

концентрация работников на одной терри- тории. Известным является пример Иванов- ской области, где предприятия занимаются выпуском текстиля десятки лет. Там, где человек живет, естественным образом он стремится и работать. Но чтобы работать, как минимум, нужно получить соответст- вующее образование, и желательно не очень далеко от дома. Именно поэтому в Иванов- ской области получила развитие образова- тельная система, включающая вузы и кол- леджи разного профиля. В то же время спе- циалистов не хватает в таких отраслях, как машиностроение и легкая промышлен- ность. Объясняется это тем, что в области более десяти лет назад было прекращено обучение специалистов по ткацким профес- сиям. На смену им пришли швеи (опера- торы), умеющие работать на швейном обо- рудовании. Появляются инновационные производства, например, производство но- вых типов трикотажа. Таким образом, воз- никает проблема поиска и подготовки ра- ботников, способных быстро осваивать но- вую технику, и не просто осваивать, а де- лать это без отрыва от производства. На ав- густ 2021 г. в компании "Миртекс" были от- крыты вакансии вязальщиц, операторов различного швейного оборудования, работ- ников химического производства, а также различных иных специальностей³. Причем

¹ Федеральная служба государственной статистики. – Доступ: <https://rosstat.gov.ru/search?q=Занятое+население>.

² Сколько женщин в промышленной сфере России. – Доступ: <https://tass.ru/obschestvo/10845147>.

³ Вакансии компании «Миртекс». – Доступ: <https://www.mirtex.ru/vakansii/>.

компания не указывала, что требуется иметь какие-либо специальные профессионально-квалификационные навыки, образование и опыт работы. Таким образом, существует настоятельная потребность в поиске средств и возможностей для подготовки (переподготовки) работников, задействованных в широком спектре рабочих специ-

альностей в текстильной промышленности.

В табл. 2 представлена динамика численности принятых работников на начало года в текстильной промышленности по некоторым направлениям производственной деятельности в период с 2018 г. по 2020 г. ⁴

Т а б л и ц а 2

Направление производственной деятельности	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Производство текстильных изделий	13794	14279	13297
Производство одежды	13234	14834	13344
Производство кожи и изделий из кожи	7715	7768	6419

Данные табл. 2 показывают, что присутствует выраженная тенденция снижения численности занятых работников в 2020 г., что в значительной степени связано с фактором пандемии. Причины такого явления следует рассматривать во взаимосвязи со спецификой конкретных форм производственной деятельности. Таким образом, в кризисных ситуациях в трудовой сфере присутствует необходимость в реализации функции планирования, обеспечивающей возможность прогнозирования и определения политики в области кадрового управления. Такое управление включает необходимость выработки совокупности правил и норм, определяющих содержание работы с персоналом и реализацию кадровых решений. Чтобы избежать потери ценного трудового потенциала, требуется выработать соответствующих запросам рынка труда инструментария, включающего подходы и механизмы кадрового управления.

Средства, касающиеся поиска вакансий, формируются в направлении виртуального рынка труда, часто с применением дистанционной занятости [2]. В работе Одегова Ю.Г. и Павловой В.В. подробно исследованы тренды изменения занятости. Рассмотрено влияние цифровой экономики на уровень жизни населения регионов России. В монографии под редакцией И.Ф. Симоновой "Человек. Образование. Труд" разрабо-

тана модель использования массивов информации, принимаемая за основу управленческих решений в системах регулирования кадровых информационных потоков. Получение данных о такой информации с выделением стратегических перспектив в управлении кадрами затруднено без наличия понимания взаимосвязей в социально-общественной системе подготовки профессиональных работников. В ряде работ в области теории трудового потенциала [3], [4] предоставляется возможность выстраивать целостный образ трудовых возможностей человека в системе стратегического планирования производственной деятельности.

Рассматривая проблемы конкретизации и выделения угроз и опасностей, следует отметить, что в управлении персоналом любое действие влечет за собой кадровый риск, обусловленный возможностью не реализации принятого решения. Само упоминание риска уже свидетельствует о том, что в кадровой сфере присутствует та или иная опасность, например, получение работником не соответствующей уровню его подготовки должности. Существуют разнообразные определения риска, в связи с чем многими авторами при представлении проблем выделения текущих угроз в обязательном порядке приводятся его формулировки. Определения рисков присутствуют в [5], где акцент делается на внешних, с точки зрения организации, источниках угроз.

⁴ Витрина статистических данных. - Доступ: <https://showdata.gks.ru/report/274390/>

Кадровые риски являются неотъемлемой частью трудовой сферы, и поэтому теоретико-методологические основы управления трудовыми рисками могут быть заложены в основу принятия управленческих решений, затрагивающих специфику проявления угроз в кадровой сфере. Трудовой риск рассматривается в ряде работ, имеющих фундаментальный характер [6]. Приводится мнение, по которому риск является вероятностной категорией и в полной мере соответствует пониманию события, представляющим угрозу. В [7] приводится определение, по которому трудовой риск представляет собой вероятность наступления события, взаимосвязанного с процессом труда и несущего неблагоприятные последствия. Данное понимание в полной мере отражает сущность понятия "трудовой риск" и удобно для практических целей. В [8] трудовой риск определяется как "субъективно-объективная категория" и дается ее описание.

Достаточно подробно прослеживаются ситуации, когда угрозы, проявляемые в одних сферах, провоцируют появление рисков в других. В ряде работ приводится подробный разбор терминологии, относящейся к рискам [9]. Интерес здесь представляет последовательность представления определений риска в интегрированных системах управления. Под таким риском понимается "потенциальная возможность (вероятность) использования уязвимостей процесса/системы или группы процессов/систем конкретной угрозой для причинения ущерба организации или не достижения поставленных целей организацией". Во всех приводимых формулировках риск определяется как сочетание вероятности причинения ущерба и тяжести этого ущерба.

Профессиональная готовность представителей менеджмента к выполнению хозяйственных проектов может быть определена различными методами, среди которых широко распространены экспертные. В социальных системах существует многообразие информации, обусловленное особенностями современных измерительных систем. В процессе использования методов измере-

ния информационных потоков при регулировании кадровых процессов реализуется неявная методика измерений. Процессы в кадровой сфере обычно оптимизируются в целях достижения требуемого качества получаемых результатов измерений на основе и с учетом специфики условий измерений и влияния внешней среды, наполненной угрозами и рисками. Специфической особенностью кадровой информации является отсутствие возможности ее метрологического обоснования, отображающего качество измерений. Связано это, в первую очередь, с тем, что кадровые решения в основной своей массе основываются на опыте и знаниях лиц, принимающих решения. Среди кадровой информации важность представляют экспериментальные данные, с которыми обычно и возникают наибольшие проблемы. Опыт в кадровом управлении приобретает на основе принимаемых решений, не всегда правильных, что особенно справедливо для управления персоналом. Поэтому требуется выработать соответствующие информационные технологии, дающие возможность получить представление о качестве кадровой информации, закладываемой в основу долгосрочного планирования. Для выработки определенных ориентиров в кадровой сфере выбираются показатели, характеризующие стратегический и оперативный уровни в максимальной степени. По ним определяются глубокие аналитические взаимосвязи в управлении кадрами с представлением реальных статистических данных.

В теории кадровых рисков затруднения вызывает обращение к абсолютным показателям. Отбор и классификация таких показателей требуют периодического пересмотра и систематизации в силу того, что риски в кадровой сфере характеризуют разнообразные направления деятельности. Поэтому для сопоставления рисков и угроз в процессе управления персоналом удобно использовать относительные показатели, при расчете которых знаменатель характеризует одну специфическую, но общую для всего кадрового состава особенность (например, среднее число конфликтов). С учетом такой особенности в управлении

кадрами следует выделять индикаторы риска, выступающие в качестве средства сопоставления опасных ситуаций и принятия кадровых решений. Такие индикаторы будут являться ориентирами в управлении и выступать в качестве основы для принятия кадровых решений.

Информационная технология обычно представляется в виде совокупности методов регулирования процессов и способов обработки разнообразных типов данных. В управлении кадрами можно выделить определенную ее часть, связанную с необходимостью создания измерительных информационных технологий. Под измерительной информационной технологией в управлении персоналом будем понимать совокупность методов и процессов в определенной отрасли экономической деятельности человека, дающей возможность измерять кадровые процессы. В регулировании таких процессов проявляется потребность в выработке концепции подходов к созданию шкал измерений, отображающих информационные, технологические и технические средства и факторы, обуславливающие специфику кадровых измерений. Значит, возникает проблема определения конкретных кадровых ситуаций, отвечающих метрологическим требованиям в рамках технологических ограничений в процессе управления конкретными кадровыми коллективами. Возникают, соответственно, потребности определения процедур сбора, передачи, хранения и интерпретации измерительной информации, отображающей свойства кадровых систем.

При реализации функций стратегического управления возникают проблемы, касающиеся регулирования информационных потоков в трудовой сфере в нестандартных условиях. Планирование в деятельности субъектов хозяйствования определяется обычно в виде организованного процесса, оказывающего влияние на принятие стратегических решений в процедурах управления кадровыми рисками. В стратегической перспективе проявляются различные угрозы, а риски не отображаются выраженными характеристиками, что усложняет их представление. Затрудняется в том

числе оценка их влияния на систему в целом. Содержание стратегического планирования проявляется в сопоставлении собственного кадрового потенциала с возможностями и угрозами внешней среды. Подобное сопоставление возможно выполнять на основе маркетинговой информации, определяемой на основе принципа разумной целесообразности. Имеет значение также временная разбросанность угроз в сфере труда, определяемая обычно по скорости отдачи от принятия решений. Отсюда проблематика измерения кадровой информации при реализации функций стратегического планирования в управлении персоналом связана с требованием нивелирования не только сопутствующих, но и перспективных угроз.

Социально-экономические объекты, наподобие трудового потенциала, включают достаточное количество многообразных видов информационных потоков. В современных измерительных системах это приводит к тому, что принятие долгосрочных решений требует выработки технологий, дающих возможность оптимизировать измерительные процедуры. Такая оптимизация ориентирована на измерение с целью достижения требуемого качества результатов анализа с учетом специфики и свойств объектов измерений и особенностей внешней среды. Обычно выводы делаются на основе экспериментальной информации, получаемой непосредственно при оценке свойств объектов измерения и текущих угроз. При исследовании рисков такая информация получается в процессе преобразования результатов измерений на основе сопоставления критериев принятия решений. Принимая в виду необходимость осуществления стратегического планирования в кадровой сфере, управление рисками будет способствовать снижению вероятности проявления угроз в долгосрочной перспективе. Так как специфической особенностью кадровых рисков является их неопределенность, требуется иметь метрологическое обоснование оценки рисков, отражающее качество измерений.

Явной характеристикой управления кадрами является наличие границ между

стратегическим и оперативным управлением, характеризующихся высокой степенью неопределенности. Снижение такой неопределенности зависит от навыков и интуиции руководящего состава. В связи с этим требуется разграничивать нюансы и особенности стратегического и оперативного

управленческих аспектов. В табл. 3 представлена сравнительная характеристика стратегического и оперативного управления, определенная по критерию реализации функций планирования в управлении персоналом.

Т а б л и ц а 3

№	Стратегическое управление	№	Оперативное управление
1	Окружающая среда и адаптационные возможности кадрового состава	1	Экономическая эффективность и рентабельность хозяйственной деятельности
2	Выбор ответственных за реализацию стратегических действий	2	Обеспечение прибыльности и ликвидности
3	Сохранение устойчивости систем управления	3	Выработка руководств, касающихся планирования и разработки бюджета
4	Разработка альтернативных стратегий в управлении персоналом	4	Оперативное определение "узких" мест в сферах принятия решений, касающихся ближайших перспектив
5	Определение "узких точек" внешних и внутренних условий кадрового управления, составляющих основу стратегических планов	5	Определение совокупности технико-экономических показателей в соответствии с текущей обстановкой
6	Разработка и развитие методик определения "слабых" мест в управлении и принятие своевременных антикризисных мер	6	Сопоставление плановых (нормативных) и фактических показателей с целью выявления причин и последствий отклонений в краткосрочной перспективе
7	Определение основных подконтрольных показателей в соответствии с установленными стратегическими целями	7	Анализ влияния отклонений на выполнение текущих кадровых решений
8	Анализ экономической целесообразности принятия решений	8	Выделение мотивационных и демотивационных установок кадрового состава
9	Анализ влияния отклонений технико-экономических показателей на выполнение стратегических планов	9	Участие работников в установлении качественных и количественных целей производственно-хозяйственной деятельности

Требуемая величина управленческих усилий, необходимых для эффективной реализации проектов по устранению кадровых рисков, характеризуется совокупностью показателей, обычно классифицируются по их трудоемкости. Существуют также определенные косвенные показатели, оказывающие не прямое, но существенное влияние на принятие стратегических решений в кадровой сфере. К ним могут быть отнесены следующие показатели:

- объем произведенной (реализованной) продукции, тыс. руб.;
- состав однородной продукции по видам и сортам, тыс. руб.;
- состав однородной продукции, классифицированной по значимости (наиболее важные типы продукции в натуральном выражении), тыс. руб.;

- коэффициент использования производственной мощности (отношение годового объема плановой или фактической выработки продукции к ее среднегодовой мощности), доля.

В системах регулирования кадровых информационных потоков удобно использовать массивы информации, принимаемые за основу управленческих решений. Получение данных о такой информации с выделением стратегических перспектив в управлении кадрами затруднено без наличия понимания взаимосвязей в социально-общественной системе подготовки профессиональных работников. Далее представлен краткий перечень рисков, связанных с кадровой сферой, и типовых для предприятий текстильной и швейной промышленности.

1. Снижение качества труда вследствие общей неудовлетворенности потенциальных работников условиями и оплатой труда.

2. Сложность в получении образования вследствие сокращения профессиональных технических училищ.

3. Увеличение объема затрат на управление, вызванного недостаточностью для деятельности кадрового состава благоприятных условий трудовой деятельности.

4. Отсутствие благоприятных условий трудовой деятельности (медицинских страховок, санитарно-курортного обслуживания, и т.д.)

5. Снижение роста производительности труда или его отсутствие при наличии прироста заработной платы.

Тематика выработки шкал многоаспектна, так как для каждой специфической стороны социума требуется выстраивать свои особенные методики с учетом многообразия особенностей человеческой деятельности и приоритетов собственников [10], [11]. В академическом сообществе существует широкий спектр мнений относительно специфики измерения сложных объектов. Особенно это заметно на примере оценки разнообразных сторон социально-политической жизни общества [12]. Существует проблематика измерения трудового потенциала, тесно связанная с необходимостью получения объективного представления о процессе повышения качества профессиональных возможностей работников и сопутствующих трудовым рискам.

Для решения организационных задач, касающихся измерения трудового потенциала, в первую очередь требуется создавать визуальные шкалы измерения. Возможно

ввести измерительные шкалы, отражающие свойства исследуемых объектов, например, компонентов трудового потенциала. Шкалы должны в адекватной и понятной для управленческих работников форме отражать особенности измеряемых объектов, в нашем случае, потенциала работников. Формализация задачи распределения приоритетов представителей менеджмента может выполняться методами математического моделирования. Обязательным условием при этом является решение задачи поиска шкалы измерений соответствующих управленческих усилий, без чего невозможно получение объективных представлений о результатах. Включение в данную задачу различных факторов и их количественное представление способствует оптимизации управленческой деятельности.

Отметим, что регулирование системой управления кадровыми рисками направлено на снижение вероятности проявления угроз при выполнении долгосрочного кадрового планирования. За основу принятия решений при реализации функций стратегического планирования принята шкала, включающая интервальные, вероятностные и вербальные значения ранговой оценки риска. При использовании такой шкалы по мере повышения ранга риска большее значение приобретает вероятность его возникновения. Для кадрового управления удобно использовать следующую последовательность: "5" – признак проявляется сильно; "4" – проявляется частично; "3" – проявляется слабо; "2" – не проявляется.

В табл. 4 представлен пример используемой в исследовании шкалы оценки вероятности кадрового риска.

Т а б л и ц а 4

Вероятность проявления риска	Значение вероятности, используемое для практических расчетов	Вербальная формулировка вероятности	Ранговая оценка
1 % – 40 %	20%	Низкая	1
41 % – 75 %	55%	Средняя	2
75 % – 99 %	85%	Высокая	3

Принятие кадровых решений нередко базируется на эмпирических данных, соотношения которых отображают тенденции

изменения различных показателей. Корреляция между отдельными результатами кадровых решений зависит как от объема оце-

ниваемой совокупности, так и от размаха вариации объемов информационных массивов, специфичных для отраслей экономики. В связи этим при моделировании систем управления кадровыми рисками возникает проблема упорядочивания кадровой информации. Под упорядочиванием здесь понимается представление информации в системном виде, для чего требуется выработать соответствующую технологию. Такая технология подразумевает наличие определенного логического основания, которое будет являться критерием для принятия решений. В качестве такого основания удобно взять наиболее значимые компоненты трудового потенциала и соотнести их с кадровыми решениями. Возникают трудности по определению свойств компонентов, показатели которых являются критериями, согласующимися или не согласующимися с соответствующими рисками. Чтобы определиться с подобными свойствами, требуется выработать шкалы согласования особенностей рисков и показателей качества развития компонентов трудового потенциала.

ВЫВОДЫ

Сравнительная характеристика стратегического и оперативного управления показывает, что существует достаточно широкая совокупность показателей, отображающих вероятность снижения рисков в управлении персоналом. С использованием системного подхода и в сочетании с идеологией смежных сфер деятельности, выступающей в виде концептуальной основы управления рисками, выполняются основные идентификационные процедуры по измерению кадровой информации. Для оценки готовности системы управления рисками к использованию удобно использовать балльные оценки степени проявления индикаторов угроз в управленческой деятельности. Можно создавать достаточно большое число мер измерения кадровой информации и оценки стратегических угроз, обладающих постулированными в теории рисков свойствами. Но нельзя гарантиро-

вать, что все они дадут одинаковую ранжировку качества информационных массивов и адекватную оценку сопутствующих процедурам управления угроз. Целесообразно выделять основные направления управленческой деятельности в регулировании кадровых рисков и оценивать вклад представителей промежуточных управленческих систем менеджмента в достижение целей субъектов хозяйствования при реализации долгосрочных целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гольшиева Е.Е., Степанова С.М. Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019, № 3 (77). С. 86...90.
2. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости. Уровень жизни населения регионов России. – 2017, № 4. С.19...25.
3. Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. – Кострома: Изд-во КГПУ им. Н.А. Некрасова, 1999.
4. Тяжов А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: Научные разраб. по теме НИР "Трудовой потенциал человека и общества". Костром. гос. пед. ун-т им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 1996.
5. Дзедик В.А. Совершенствование систем менеджмента качества на основании интегрированного управления рисками // Экономика устойчивого развития. – 2017, № 4 (32). С. 239...244.
6. Радько С.Г. Трудовые риски – теоретический аспект // Сб. науч. ст. и воспоминаний "Памяти В.А. Фукина посвящается". – Ч. 3. – М.: МГУДТ, 2014. С.175...183.
7. Радько С.Г. К вопросу снижения риска управления трудовым потенциалом // Управление риском. – 2005, № 2. С. 51...55.
8. Санталова М.С., Абдалхуссейн Дх Ахсан. Трудовой риск как субъективно-объективная категория // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия "Экономика и экологический менеджмент". – 2014, № 1. С. 10.
9. Ивченко А.В., Сущенко Е.В. Определение термина "риск" в области интегрированных систем управления // Сб. науч. ст. Междунар. молодежной научн.-практ. конф.: Прогрессивные технологии и процессы: в 2-х томах. – 2014. С. 263...267.
10. Баженов С.В., Баженова Е.Ю., Абросимов Д.В. Измерение силы бренда: разработка адекватной шкалы для академического мира // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. Т. 10. № 10А. С.23...32. DOI: 10.34670/AR.2021.87.36.002.

11. Прокопчина С.В. Концептуальные основы шкал измерения свойств сложных объектов // Мягкие измерения и вычисления. – 2020. Т. 32, № 7. С.5...12.

12. Гулевич О.А., Кривошеков В.С., Шмыгалева С.А. Политический цинизм: русскоязычная шкала для измерения негативного отношения к политикам // Психологические исследования. – 2020. Т. 13, №73. С. 3.

REFERENCES

1. Golysheva E.E., Stepanova S.M. Resursnyy analiz ekonomicheskoy bezopasnosti regiona: trudovaya sostavlyayushchaya // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. – 2019, № 3 (77). S. 86...90.

2. Odegov Yu.G., Pavlova V.V. Transformatsiya truda: 6-oy tekhnologicheskii uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2017, № 4. S.19...25.

3. Tyazhov A.I. Individual'nyy trudovoy potentsial i politiko-ekonomicheskaya kontseptsiya chelovecheskikh sposobnostey. – Kostroma: Izd-vo KGPU im. N.A. Nekrasova, 1999.

4. Tyazhov A.I. Teoreticheskie osnovy trudovogo potentsiala i metodologiya ego issledovaniya: Nauchnye razrab. po teme NIR "Trudovoy potentsial cheloveka i obshchestva". Kostrom. gos. ped. un-t im. N.A. Nekrasova. – Kostroma, 1996.

5. Dzedik V.A. Sovershenstvovanie sistem menedzhmenta kachestva na osnovanii integrirovannogo upravleniya riskami // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. – 2017, № 4 (32). S. 239...244.

6. Rad'ko S.G. Trudovye riski – teoreticheskiy aspekt // Sb. nauch. st. i vospominaniy "Pamyati V.A. Fukina posvyashchaetsya". – Ch. 3 – M.: MGUDT, 2014. S.175...183.

7. Rad'ko S.G. K voprosu snizheniya riska upravleniya trudovym potentsialom // Upravlenie riskom. – 2005, № 2. S. 51...55.

8. Santalova M.S., Abdalkhussey Dkh Akhsan. Trudovoy risk kak sub"ektivno-ob"ektivnaya kategoriya // Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya "Ekonomika i ekologicheskii menedzhment". – 2014, № 1. S. 10.

9. Ivchenko A.V., Sushchenko E.V. Opredelenie termina "risk" v oblasti integrirovannykh sistemakh upravleniya // Sb. nauch. st. Mezhdunar. molodezhnoy nauchn.-prakt. konf.: Progressivnye tekhnologii i protsessy: v 2-kh tomakh. – 2014. S. 263...267.

10. Bazhenov S.V., Bazhenova E.Yu., Abrosimov D.V. Izmerenie sily brenda: razrabotka adekvatnoy shkaly dlya akademicheskogo mira // Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra. – 2020. Т. 10. № 10А. S.23...32. DOI: 10.34670/AR.2021.87.36.002.

11. Prokopchina S.V. Kontseptual'nye osnovy shkal izmereniya svoystv slozhnykh ob"ektov // Myagkie izmereniya i vychisleniya. – 2020. Т. 32, № 7. S.5...12.

12. Gulevich O.A., Krivoshekov V.S., Shmygaleva S.A. Politicheskii tsinizm: russkoyazychnaya shkala dlya izmereniya negativnogo otnosheniya k politikam // Psikhologicheskie issledovaniya. – 2020. Т. 13, №73. С. 3.

Статья опубликована по материалам Косыгинского форума. Поступила 16.11.21.